

PENGARUH PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PROVISION OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION TO EMPLOYEE SATISFACTION

Herlina

STIE Dharma Bumiputera

Korespondensi penulis : liena10704@gmail.com

Heri Sasono

STIE Dharma Bumiputera

E-mail : heribtc@yahoo.co.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture (X1) and direct financial compensation (X2) on employee job satisfaction (Y). This research is a quantitative approach by performing parametric statistical analysis in the form of multiple linear regression analysis. The population in this study were 207 employees and a sample of 52 respondents using the Nonprobability Sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire. The data was processed using SPSS (Statistics of Package for the Social Sciences) version 22 for window.*

The results showed that partially variable X1 and Variable X2 had significant effect on variable Y. Meanwhile, simultaneously, organizational culture and financial compensation had a positive and significant effect on job satisfaction and the determinant coefficient was 69.6%.

Keywords: *Organizational culture, direct financial compensation, job satisfaction.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan kompensasi finansial langsung (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan analisis statistik parametrik berupa analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 207 karyawan dan sampel berjumlah 52 responden dengan teknik Nonprobability Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data diolah menggunakan SPSS (Statistic of Package for the Social Sciences) version 22 for window.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 dan Variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan secara simultan variabel budaya organisasi dan kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan koefisien determinan sebesar 69,6%.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kompensasi finansial langsung, Kepuasan kerja.

Received Juni 30, 2022; Revised Juli 2, 2022; Agustus 22, 2022

* liena10704@gmail.com , heribtc@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan untuk mencapai keberhasilan dalam bidang usaha mengharuskan pihak perusahaan selalu melakukan penilaian pada semua aspek dalam kegiatan usahanya agar dapat diketahui aspek mana yang merupakan kompetensi inti perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan. Namun tidak mudah bagi sebuah perusahaan dapat mempertahankan keunggulan bersaingnya secara berkesinambungan, apalagi kalau aspek yang dimiliki tersebut dapat dengan mudah ditiru oleh pesaing perusahaan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang turut menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang akan melaksanakan aktivitas perusahaan dan menggerakkan organisasi. Pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan tercapai. Manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik, dengan diimbangi pemberian balas jasa setiap individu sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi dan baik, akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat, apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya, karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan.

Budaya organisasi sebagai rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan dalam bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan diwariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang dan dasar bertindak dalam organisasi. Jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan terdapat system dan nilai yang dipercayai salah, maka cenderung hanya menguntungkan satu pihak dan merugikan beberapa pihak yang lainnya. Budaya organisasi secara langsung atau tidak, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang menjadi kepuasan kerja karyawan yaitu tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi

menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila hak karyawan dapat terpenuhi, sehingga kinerja juga akan meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk financial maupun non-financial atas apa yang telah dilakukan karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung dari masing-masing karyawan.

Apabila kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, maka akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi, budaya organisasi yang kondusif dan nyaman, dapat memberikan dampak yang positif bagi kepuasan kerja karyawan.

PT. TUV NORD Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang sertifikasi atau bisa disebut badan sertifikasi telah menjalankan usaha bisnisnya di Indonesia sejak tahun 2004. Jasa yang ditawarkan oleh PT TÜV NORD Indonesia meliputi; quality management system ISO 9001:2015 (sistem manajemen mutu), environmental management system ISO 14001:2015 (sistem manajemen lingkungan), occupational health and safety assessment series ISO 45001:2018 (sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja), ISO 22000:2018 (sistem keamanan pangan), ISO 27001:2013 (sistem keamanan informasi), ISO 37001:2016 (sistem manajemen anti penyuapan), ISO 13585:2016 (sertifikasi alat kesehatan) dan masih banyak ISO series yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sehingga tujuan penelitian untuk menganalisis lebih dalam dan akurat Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Sutrisno (2016:3), SDM merupakan terjemahan dari human resources namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan manpower (tenaga kerja). Bahkan sebageian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personalia (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).”

Menurut “Werther dan Davis“ (1996) dalam Sutrisno (2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.” Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia

adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya”.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2013:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pegkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Bangun (2012:5), “manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai organisasi.”

3. Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015:4) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari; (1). Fungsi manajerial, meliputi ; (a). Perencanaan (planning), (b). Pengorganisasian (organizing), (c). Pengarahan (directing), (d). Pengendalian (controlling). Sedangkan fungsi lainnya (2). Fungsi operasional, meliputi; (a). Pengadaan tenaga kerja (SDM), (b). Pengembangan, (c). Kompensasi, (d). Pengintegrasian, (e). Pemeliharaan dan (f). Pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:21-23), “Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.”

Menurut Sutrisno (2010 : 9-11), Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut; (a). Perencanaan, (b). Pengorganisasian, (c). Pengarahan dan pengadaan, (d). Pengendalian. (e). Pengembangan, (f). Kompensasi dan (g). Pengintegrasian dan (h). Pemeliharaan, serta (i). Kedisiplinan dan (j). Pemberhentian.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006:30) dalam Hamali (2016:15–18), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang – orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat (4) tujuan yaitu; (a). Tujuan sosial, (b). Tujuan organisasional, (c). Tujuan fungsional, dan (d). Tujuan individual.

Sementara menurut “Cushway” dalam Sutrisno (2016:7-8), tujuan MSDM meliputi; (a). Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. (b). Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. (c). Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM, dan (d). Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya. (e). Memenangi berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. (f). Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. (g). Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam Manajemen SDM.

5. Budaya Organisasi

Menurut Husein (2010:207), “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.”

Suharsono (2012: 190), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2012:80), Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

6. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:68), terdapat tiga (3) tipe budaya organisasi yaitu; (a). Kebudayaan Klan (Clan Culture) satu kebudayaan yang memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas dari pada stabilitas dan kontrol. (b). Kebudayaan Adhokrasi (Adhocracy Culture) satu kebudayaan yang memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. (c). Kebudayaan Pasar (Market Culture) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus eksternal yang kuat serta menghargai stabilitas dan kontrol.

7. Pengertian Kompensasi

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting, terutama dalam menentukan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Di samping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri.

Definisi kompensasi menurut Hasibuan (2014:118), mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan, menurut Rivai (2011:357), menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Definisi Kompensasi Finansial Langsung dijelaskan oleh Hasibuan (2014:118) yaitu “Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.”

8. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lain sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh beda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan turnover karyawan.

Dari praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam beberapa bagian, yaitu;

(1). Menurut sifatnya.

- Kompensasi yang bersifat finansial.

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk kompensasi finansial ini adalah: gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi. Kompensasi finansial meliputi; (a). Gaji Pokok. Gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang diterima seseorang karyawan. Penentuan besarnya gaji pokok didasarkan pada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk. Artinya dengan jenjang pendidikan akan menentukan kepangkatan atau golongan seseorang. (b). Bonus. Merupakan penghargaan atas kinerja karyawan yang dianggap baik, sehingga perlu diberikan penghargaan. Bonus juga dibayarkan karena kinerja perusahaan yang berhasil meningkatkan labanya. (c). Tunjangan. Tunjangan dan peningkatan kesejahteraan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan sebagai bagian dari organisasi, serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya.

- Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi finansial ini secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk kompensasi non finansial ini adalah: program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti menyediakan tempat istirahat ditempat kerja, penyediaan lapangan olahraga ditempat kerja, dan sebagainya.

(2). Menurut Mekanisme Penerimaannya.

Dilihat dari mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: (a). Kompensasi langsung. Adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tanggal waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. (b). Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seseorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja. (c). Kompensasi tidak langsung (pelengkap). Kompensasi tidak langsung adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya. Pemberian kompensasi langsung sekurang-kurangnya harus mencakupi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi dirinya beserta keluarga.

9. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah; (a). Ikatan kerja sama, (b). Kepuasan Kerja, (c). Pengadaan Efektif, (d). Motivasi, (e).

Stabilitas Karyawan, (f). Disiplin dan (g). Pengaruh Serikat Buruh, serta (h). Pengaruh Buruh.

10. Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015:170), disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Sutrisno (2016:73), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Ricahard, et al. (2012:312,337), menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

11. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

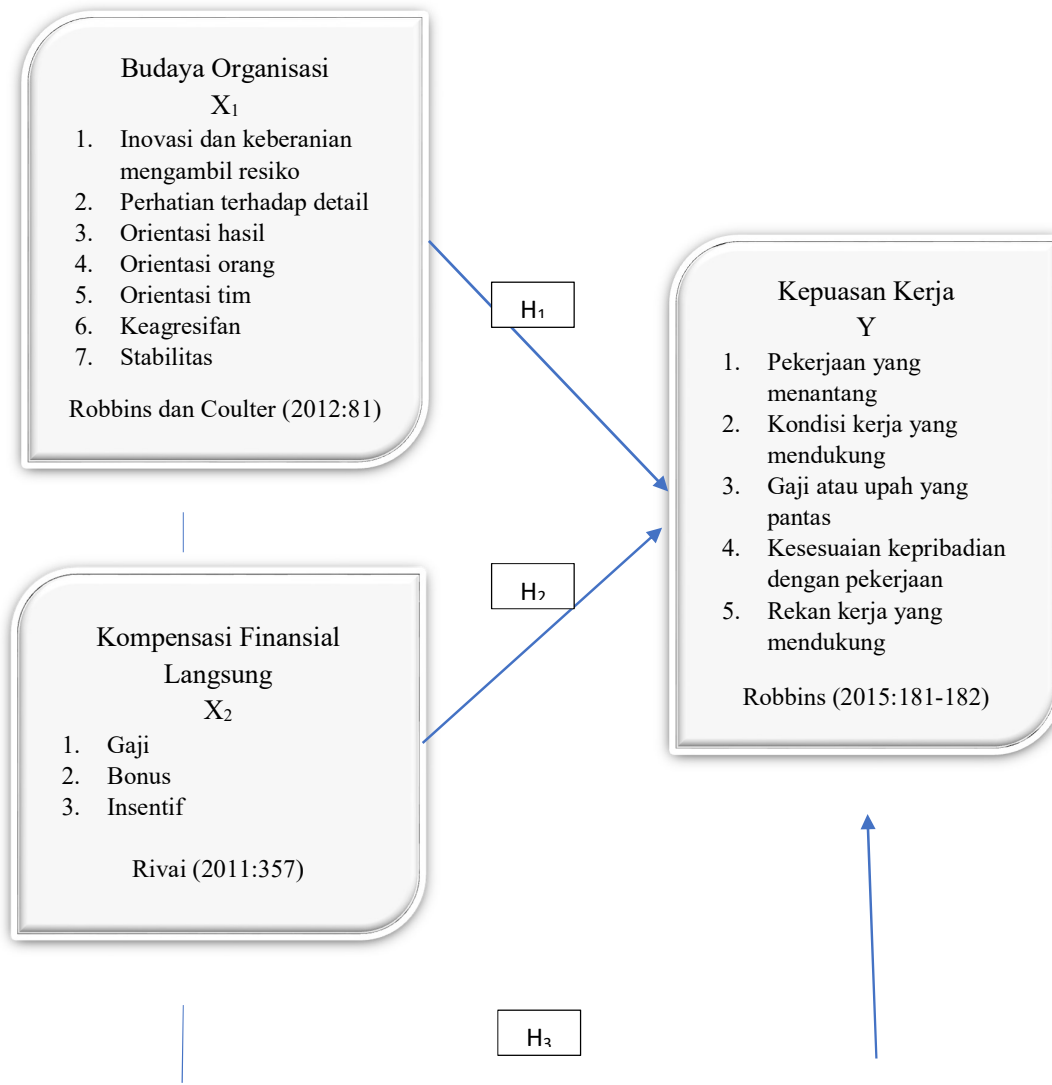
Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Effendy (2011:92), sebagai berikut; (a). Upah yang cukup, (b). Perlakuan yang adil, (c). Ketenangan bekerja, (d). Perasaan diakui, (e). Penghargaan atas hasil kerja, dan (f). Penyalur perasaan.

METODE PENELITIAN

1. Model atau Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian maka dibentuklah suatu kerangka pemikiran yang digambarkan sebagai berikut

Kerangka Konseptual Penelitian



2. Hipotesis Konseptual

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Ho = 0, Penerapan budaya organisasi dan pemberian kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

- b. $H_a \neq 0$, Penerapan budaya organisasi dan pemberian kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:117), menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian berjumlah 207 orang.

Sujarweni (2018:105), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subyeknya lebih besar dapat diambil antara 20-25% (Arikunto, 2002:18). Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah : $n = 25\% \times N$, dimana n = besar sampel dan N = besar populasi.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik sampling incidental yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara incidental bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiono, 2015:156). Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar $25\% \times 207$ orang responden = 51,75 orang responden yang dibulatkan menjadi 52 orang responden.

4. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:60), mengemukakan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

(a). Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini variabel independennya adalah budaya organisasi yang dinotasikan sebagai X1, dan kompensasi finansial langsung sebagai X2.

(b). Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan yang dinotasikan sebagai variabel Y.

5. Definisi Variabel Operasional

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X₁)	<p>Nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.</p> <p>Robbins dan Coulter (2012:80)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas
Kompensasi Finansial Langsung (X₂)	<p>Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan</p> <p>Rivai (2011:357)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif
Kepuasan Kerja (Y)	<p>Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.</p> <p>Robbins (2015:170)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan Menantang 2. Kondisi kerja mendukung 3. Gaji / Upah yang pantas 4. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan 5. Rekan Kerja yang mendukung

6. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data guna melengkapi penelitian ini, maka penulis melakukan rangkaian kegiatan berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:137), data primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi atau obyek penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137), data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung , yaitu data tersebut diperoleh dan diolah dari sumber lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran sistematis.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Riset Kepustakaan (library research)

Merupakan suatu usaha yang dilakukan penulis dengan berkunjung ke perpustakaan untuk memperoleh data-data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan dalam pokok bahasan skripsi yang diperlukan, mencari riset ke perpustakaan dengan membaca dan mempelajari sejumlah buku-buku literature.

b. Riset Lapangan (field research)

Dalam riset lapangan data dan informasi relevan yang diperlukan penulis diperoleh melalui penelitian langsung atau objek terpilih di tempat keberadaannya, sehingga bersifat objektif dan dapat dipertanggung jawabkan dengan cara; (a). Wawancara. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya kepada pihak-pihak yang berkaitan langsung di perusahaan dan dianggap dapat memberi informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan penulis, seperti melakukan wawancara dengan karyawan dan bagian HRD, agar informasi yang didapat lebih akurat. (b). Kuesioner. Membuat daftar yang berisikan sejumlah pertanyaan penting menyangkut objek yang akan ditulis oleh peneliti kepada para responden. (c). Observasi dan dokumentasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

8. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel.

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Ragu-Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2010:134)

1). Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2010:146), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun dua syarat yang harus dipenuhi yaitu valid dan reliabel, sebagai berikut:

(a). Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (p-value) > 0.05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (p-value) < 0.05, maka terjadi hubungan yang signifikan. Pada program SPSS teknik pengujian yang digunakan penulis untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson).

(b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (juga mengukur variabel) karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha (α). Rumus Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen yang berbentuk angket dengan skor bertingkat. Adapun rumus Cronbach Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

- r11 = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_t^2 = Varian total

2). Uji Asumsi Klasik

Pengujian semua asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package Social Sciences (SPSS) version 22.00 for windows. Pengujian Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

(a). Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2013:160).

Pedoman pengambilan keputusan :

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

(b). Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013:105), uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari Tolerance Value atau Variance Inflation Factor (VIF).

(c). Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji Autokorelasi dalam penilaian ini menggunakan metode Durbin Watson. Durbin watson digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

(d). Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat hasil output SPSS melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2013:139).

(e). Uji Linearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya uji linearitas yaitu menggunakan Ramsey Test. (Ghozali, 2013:167), Ramsey Test Uji ini dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Ramsey menyarankan suatu uji yang disebut general test of specification atau RESET. Untuk melakukan uji ini kita harus membuat suatu asumsi atau keyakinan bahwa fungsi yang benar adalah fungsi linear.

3). Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2016:96), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang).

4). Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Ghozali, (2013:97), Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantaranya nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun rumus umum koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel bebas dengan Variabel terkait

Menurut Ghozali, (2013:97), apabila terdapat nilai Adjusted R² dengan negatif, maka dianggap bernilai 0 (nol), sedangkan nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependennya.

5). Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali, (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Apabila Fhitung > Ftabel dan F mempunyai nilai signifikan < 0,05 maka Hipotesis diterima artinya hipotesis terbukti. Apabila Fhitung < Ftabel dan F mempunyai nilai signifikan > 0,05, maka Hipotesis ditolak artinya hipotesis tidak terbukti.

6). Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen Ghozali, (2016:98). Apabila thitung > ttabel dan t mempunyai nilai signifikan < 0,05, maka

Hipotesis diterima artinya hipotesis terbukti. Apabila thitung < ttabel dan t mempunyai nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak artinya hipotesis tidak terbukti.

7). Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan alat teknik regresi linear berganda yang dimasukkan variabel independen dan variabel dependen ke dalam model persamaan regresi, menurut (Dr.Sugiyono, 2014:261), maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen atau terikat (Kepuasan Kerja)

A = Koefisien Konstanta atau nilai Y saat t = 0

b1X1 = Variabel independen atau bebas (Budaya Organisasi)

b2X2 = Variabel independen atau bebas (Kompensasi Finansial Langsung)

e = Koefisien error (variabel peganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Karakteristik Responden

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin bisa dilihat dalam tabel 4.1 yaitu:

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	23,0	44,2
Perempuan	29,0	55,8
Total	52	100

Berdasarkan tabel di atas, responden yang diteliti adalah laki-laki berjumlah 23 orang dengan presentase 44,2% dan responden wanita yang berjumlah 29 orang dengan presentase 55,8%.

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran Umum responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
21-30 Tahun	47,0	90,4
31-40 Tahun	4,0	7,7
41-50 Tahun	0,0	0
> 50 Tahun	1,0	1,9
Total	52	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 21-30 tahun berjumlah 47 orang dengan presentase 90,4%, responden berusia 31-40 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 7,7%, tidak ada responden berusia berjumlah 41-50 tahun dan responden berusia diatas 50 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata rata karyawan yang bekerja adalah karyawan yang berusia 21-30 tahun.

3). Hasil Uji Instrumen Data

Uji validitas dari variabel bebas dan variabel terikat seperti tabel di bawah.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Pertanyaan No	Sig. (2 tailed)	Taraf Sig. 0,05	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0.000	0.05	Valid
	2	0.000	0.05	Valid
	3	0.000	0.05	Valid
	4	0.000	0.05	Valid
	5	0.000	0.05	Valid
	6	0.000	0.05	Valid
	7	0.000	0.05	Valid
	8	0.000	0.05	Valid
	9	0.000	0.05	Valid
	10	0.000	0.05	Valid

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi di atas, di ketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Product Moment (Nilai Signifikansi) positif dan lebih besar daripada nilai Taraf Signifikansi.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X2)

Variabel	Pertanyaan No	Sig. (2 tailed)	Taraf Sig. 0,05	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung (X2)	1	0.000	0.05	Valid
	2	0.000	0.05	Valid
	3	0.000	0.05	Valid
	4	0.000	0.05	Valid
	5	0.000	0.05	Valid
	6	0.000	0.05	Valid
	7	0.000	0.05	Valid
	8	0.000	0.05	Valid
	9	0.000	0.05	Valid
	10	0.000	0.05	Valid

Hasil uji validitas variable Kompensasi Finansial Langsung di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Product Moment (Nilai Signifikansi) positif dan lebih besar daripada nilai Taraf Signifikansi.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan No	Sig. (2 tailed)	Taraf Sig. 0,05	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.000	0.05	Valid
	2	0.000	0.05	Valid
	3	0.000	0.05	Valid
	4	0.000	0.05	Valid
	5	0.000	0.05	Valid
	6	0.000	0.05	Valid
	7	0.000	0.05	Valid
	8	0.000	0.05	Valid
	9	0.000	0.05	Valid
	10	0.000	0.05	Valid

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Product Moment (Nilai Signifikansi) positif dan lebih besar daripada nilai Taraf Signifikansi.

4). Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Berikut hasil pengujian terhadap instrument penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,768	Reliabel
Kompensasi Finansial Langsung (X2)	0,738	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,759	Reliabel

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui uji reliabilitas untuk semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

5). Uji Asumsi Klasik

(a). Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov. Keputusan untuk menentukan normal atau tidaknya suatu data adalah sebagai berikut:

**Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	372.12352345
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.058
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data *output IBM SPSS Statistic 22,0*

Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,096 dan tingkat probabilitas signifikan 0.200 diatas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal.

(b). Hasil Uji Multikolinearitas

Kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model adalah jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.1 maka persamaan regresi linear berganda dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

**Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	338.065	261.136		1.295	.202		
X1	.495	.106	.566	4.684	.000	.408	2.452
X2	.331	.123	.324	2.684	.010	.408	2.452

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data output IBM SPSS Statistic 22,0

Berdasarkan tabel di atas, Hasil perhitungan nilai Tolerance Variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,408 dan Kompensasi Finansial Langsung (X2) sebesar 0,408 menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF Variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,452 dan Kompensasi Finansial Langsung (X2) sebesar 2,452 kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

(c). Hasil Uji Autokorelasi

Cara menguji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Durbin Watson.

**Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.690	383.34933	1.898

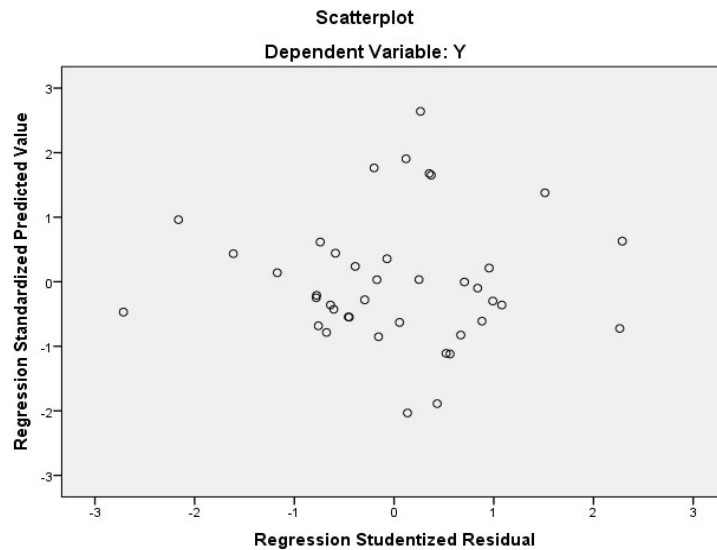
a. Predictors: (Constant), RAM_old, Budaya_organisasi, Kompensasi_finansial_langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data output IBM SPSS Statistic 22,0

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai D-W sebesar 1,898. Nilai D-W berada pada $-2 < 1,898 < 2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini. Hal ini selaras dengan Sunyoto (2011:134) dalam Amelia (2017:83) bahwa kriteria angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi positif.

(d). Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yang dapat dibuktikan dengan adanya titik-titik yang menyebar, maka diindikasikan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

(e). Hasil Uji Linearitas

Metode yang digunakan adalah Ramsey Test dimana uji linearitas dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $df = (n-k)$ maka model dinyatakan linear. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

Hasil R^2 Old

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.690	383.349

a. Predictors: (Constant), RAM_1, budaya_organisasi, kompensasi_finansial_langsung

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.931	181.369

a. Predictors: (Constant), RAM_2, kompensasi_finansial_langsung, budaya_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Data output IBM SPSS Statistic 22,0

Berdasarkan tabel di atas, hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa $R'_{new} = 0,931$ sedangkan $R'_{old} = 0,690$. Dan jumlah variabel independen yang baru masuk adalah 1 yaitu (df) dan (n) adalah jumlah sample yang dimasukan yaitu 52 dan jumlah (k) variabel bebas adalah 2. Dari data diatas tersebut dapat dihitung besarnya F hitung sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{0,931 - 0,690/1}{(1 - 0,931)/(52 - 3)}$$

$$= \frac{0,241}{0,069/49}$$

$$= 17,21$$

F tabel dengan $df = (52 - 3) = 49$ dan jumlah variabel independen yang baru masuk $df = (1)$ serta taraf $\alpha (0,050)$ adalah 4,04. Jadi $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak yang berarti spesifikasi model regresi benar terjadi dalam bentuk fungsi linear.

6). Analisis Regresi Linear Berganda

(a). Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.708	.696	379.64193	1.900

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_finansial_langsung, Budaya_organisasi

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data *output IBM SPSS Statistic 22,0*

Hasil Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Langsung secara simultan terhadap Kepuasan Kerja yang dapat dilihat dari kriteria penentuan kekuatan hubungan koefisien korelasi pada interval 0,80 – 1,00.

Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696 (69,6%). Artinya kontribusi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya 30,4% terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7). Hasil Uji F (Simultan)

Hasil pengujian hipotesis dengan uji F adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17137852.921	2	8568926.460	59.454	.000 ^b
	Residual	7062271.752	49	144127.995		
	Total	24200124.673	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_finansial_langsung, Budaya_organisasi

Sumber : Data output IBM SPSS Statistic 22,0

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai keseluruhan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil f_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1) = (3-1 = 2)$, $df_2 = (n-k) = (52-3 = 49)$ adalah sebesar 3,19. Hasil yang diperoleh $f_{hitung} (59,454) > f_{tabel} (3,19)$ dan nilai signifikan ($0,000 < 0,005$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan kompensasi finansial langsung (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) terbukti dan dapat diterima.

8). Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual adalah sebagai berikut:

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	338.065	261.136		1.295	.202
	Budaya_organisasi	.495	.106	.566	4.684	.000
	Kompensasi_finansial_langsung	.331	.123	.324	2.684	.010

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data output IBM SPSS Statistic 22,0

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil ttabel dua arah dengan tingkat kesalahan($\alpha = 0,05:2 = 0,025$) dan $df = (n-k) = (52-3 = 49)$ adalah sebesar 2,00958, sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi memiliki thitung (4,4684) > ttabel (2,00958) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2) Kompensasi finansial langsung memiliki thitung (2,684) > ttabel (2,00958) dan nilai signifikan ($0,010 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi finansial langsung (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y).

9). Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda (Regression Linear Multiple) adalah metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel motivasi (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	338.065	261.136
	Budaya_organisasi	.495	.106
	Kompensasi_finansial_langsung	.331	.123

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 338,065 + 0,495 X1 + 0,331 X2$$

Pembahasan dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 338,065 mengindikasikan apabila nilai-nilai variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi finansial langsung (X2) dianggap konstan (0), maka nilai kepuasan kerja adalah 338,065 satuan skala.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,495 artinya bahwa apabila variabel motivasi dinaikan 1 satuan skala, maka berpengaruh nilai kepuasan kerja naik sebesar 0,495 satuan skala.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial langsung (X2) sebesar 0,331 artinya bahwa apabila variabel kompensasi finansial langsung dinaikan 1 satuan skala, maka berpengaruh nilai kepuasan kerja naik sebesar 0,331 satuan skala.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1). Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut; budaya organisasi dan kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai signifikan keduanya kurang dari 0,05) dan secara simultan berpengaruh signifikan dengan koefisien determinan sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4%, dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2). Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai, maka peneliti mengemukakan beberapa saran dapat disampaikan:

a) Saran bagi Perusahaan adalah; sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan kembali kebijakan kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, agar dapat tercipta kepuasan kerja dan perusahaan mampu menjalin komunikasi dengan karyawan dan menghidupkan budaya organisasi yang baik dalam rangka untuk mengetahui segala permasalahan dan keluhan yang dialami karyawan.

(b). Saran bagi penelitian berikutnya adalah penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti tentang kepuasan kerja karyawan dengan menambahkan variabel lain (motivasi, diklat, disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja).

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah, Rifah dan Didik Purwanto. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol. 2 No. 1. Universitas Muhammadiyah. Sidoarjo.

Agustin, Denny Irawati. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 08 No. 2. Universitas Muhammadiyah. Malang.

Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Asmana, Abi. 2018. Pengertian Data Primer dan Sekunder, Serta Perbedaan, Kelebihan dan Kekurangan Antara Data Primer dan Data Sekunder Dalam Penelitian.

Retrieved May 16, 2020 <http://legalstudies71.blogspot.com/2018/10/data-primer-dan-data-sekunder-dalam.html>

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Chaniago, Junaidi. 2014. *Tabel Durbin Watson, Tabel Distribusi Normal Baku (Tabel Z), Tabel Koordinat Kurva Normal Baku (Tabel Densitas), Tabel F, Tabel r dan Tabel t*. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Faliani, Astika, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Tower & Approach - Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control (ATC) Bandara Soekarno Hatta)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26 No. 2. Universitas Brawijaya. Malang.

Fitriyani, Nur dan Basukiyatno. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan mediasi Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal*. *Jurnal*. Vol. III No. 1. Universitas Pancasakti. Tegal.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

<https://pastiguna.com/teknik-analisis-data/>

<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss.html>

Husein, Umar. 2010. *Riset Pemasaran Dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

L. Richard, Hunghes, C.Robert, Ginnett, J.Gordon, Curphy. 2012. *Leadership memperkaya pelajaran dari pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyono. 2019. *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Retrieved May 17, 2020 <http://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>

Nirmalasari, Leli. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT*. Kautsar

CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis

Vol.2, No.3 AGUSTUS 2022

e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 109-135

Utama Bandung. Jurnal. Vol. XI No. 1. STIE STEMBI-Bandung Business School. Bandung.

Raharjo, Sahid. 2014. Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's Dengan SPSS. Retrieved May 22, 2020 <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html>

Raharjo, Sahid. 2014. Cara Melakukan Uji Validitas Product Moment dengan SPSS. Retrieved August 09, 2020

Riva'i, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik: Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rizki. 2019. Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif, Menurut Para Ahli (Lengkap). Retrieved May 17, 2020

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.

Rustanto, Agung Edi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Rutan Klas 1 Cipinang. Jurnal Manajemen. Vol. IV No. 2. Jakarta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen, Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

Suharsono. 2012. Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta: Penerbit Atma Jaya.

Sujarweni. 2015. Statistik Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru

Sujarweni. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Services).

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia - Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.